心理学报 2022, Vol. 54, No. 3, 300−312
Acta Psychologica Sinica

https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2022.00300

孤芳自赏还是乐于助人？员工自恋对亲社会行为的影响*

刘文兴[1] 祝养浩[1] 柏 阳[2] 王海江[3] 韩 翼[1]

([1]中南财经政法大学工商管理学院，武汉 430073) ([2]北京大学光华管理学院，北京 100080)
([3]华中科技大学管理学院，武汉 430074)

摘 要 本研究通过整合自恋双元理论和特质激活理论，探讨欣赏型自恋、敌对型自恋对员工亲社会行为的影响机制，深入分析了员工关系趋近型动机和关系回避型动机的中介作用以及任务相互依赖性的调节作用。通过对来自员工−同事二阶段配对的 235 份数据进行分析，结果发现：欣赏型自恋对员工亲社会行为具有显著的正向影响，敌对型自恋对员工亲社会行为具有显著的负向影响；关系趋近型动机在欣赏型自恋与员工亲社会行为之间发挥着中介作用，关系回避型动机在敌对型自恋与员工亲社会行为之间没有发挥中介作用；任务相互依赖性不仅正向调节欣赏型自恋与员工关系趋近型动机的直接效应，而且还正向调节着欣赏型自恋通过关系趋近型动机对亲社会行为的间接效应。

关键词 欣赏型自恋，敌对型自恋，关系趋近型动机，关系回避型动机，亲社会行为，任务相互依赖性
分类号 B849: C93

1 问题提出

自恋是一种具有膨胀自我观点、强烈心理优越感和权利感以及低同理心的人格特质(Emmons, 1987; Miller & Campbell, 2008)。根据 Twenge 和 Campbell (2009)的研究，自恋在新生代员工中越来越普遍，并且较 30 年前相比有大幅增长(Twenge & Foster, 2010)。2013 年，美国《时代周刊》在对个体自恋的调查研究中发现，40%的员工认为无论他们表现如何，每两年就应当得到一次晋升。由于自恋者在组织中非常普遍，使得其他同事不可避免地会与自恋者进行人际互动。只有了解自恋者在人际互动过程中的行为表现，才能帮助组织领导者掌握自恋者的行为规律以及加强对自恋员工的有效管理。此外，学者呼吁实证研究需要深入探讨自恋员工在人际互动过程中的行为表现，尤其是探讨自恋特质与亲社会行为之间的关系(Konrath & Tian, 2018)。

在过去的研究中，自恋与亲社会行为之间的关系并不明确。部分学者认为自恋者关注自我以及对他人缺乏同理心(Hepper et al., 2014; Watson et al., 1984)，导致他们总体上会表现出较少的亲社会行为(何宁，朱云莉，2016; Judge et al., 2006; Lannin et al., 2014; Qureshi et al., 2015)。然而，也有学者指出自恋者为了提高声誉或提升地位等目的，会有策略性地展现一些亲社会行为(刘宇平 等，2021; Konrath et al., 2016; Konrath & Tian, 2018)。部分实证研究也发现自恋与亲社会行为之间存在正相关关系(丁如一 等, 2016; 王梦云 等, 2018; 周晖 等, 2010; Kauten & Barry, 2014, 2016; Konrath et al., 2016)。这些不一致的研究结论表明，关于自恋与亲社会行为的一些基本问题仍然没有得到确切的答案：员工自恋究竟是否、如何以及何时会影响亲社会行为？

收稿日期: 2021-05-07
* 国家自然科学基金项目(72172157, 72132001, 72071086, 71972181)资助。
通信作者：柏阳, E-mail: ybai@gsm.pku.edu.cn

针对上述争议, 本研究整合自恋双元理论(Back et al., 2013; Back, 2018)和特质激活理论(Tett & Burnett, 2003; Tett & Guterman, 2000; Tett et al., 2013), 构建并检验员工自恋对亲社会行为影响的内在机制和边界条件。自恋双元理论从概念结构角度将员工自恋划分为欣赏型自恋(narcissistic admiration)与敌对型自恋(narcissistic rivalry), 两者会触发个体产生不同的动机, 进而对后续亲社会行为产生不同影响(Back et al., 2013)。具体而言, 欣赏型自恋倾向于采取自我提升(self-promotion)策略, 在人际互动过程中会激活关系趋近型动机, 促进个体展现出提升魅力的亲社会行为(Fatfouta, 2017)。而敌对型自恋倾向于采取自我防御(self-defense)策略, 在人际互动过程中会激活关系回避型动机, 抑制个体展现出亲社会行为(Tracy et al., 2011)。此外, Back 等人(2018)构建了自恋双元理论的补充模型, 其中明确指出员工自恋与亲社会行为之间究竟表现出积极还是消极结果还取决于情境因素的影响, 其中最为关键的是互动性(interactive)情境因素(Back et al., 2018, p. 312)。作为一种重要的互动性情境因素, 任务相互依赖性是指员工在完成任务过程中, 需要与同事沟通、协作和配合的程度(van der Vegt et al., 2003)。高任务相互依赖性反映出高互动性情境, 而低任务相互依赖性则反映出低互动性情境。任务相互依赖性这种互动性情境因素会不会"催化"欣赏型自恋的积极效应, 或"限制"敌对型自恋的负面影响, 目前学术界对此缺乏探讨和实证研究。因此, 本研究将整合自恋双元理论与特质激活理论探讨欣赏型自恋、敌对型自恋对员工亲社会行为影响的作用机制和边界条件。研究模型如图 1 所示。

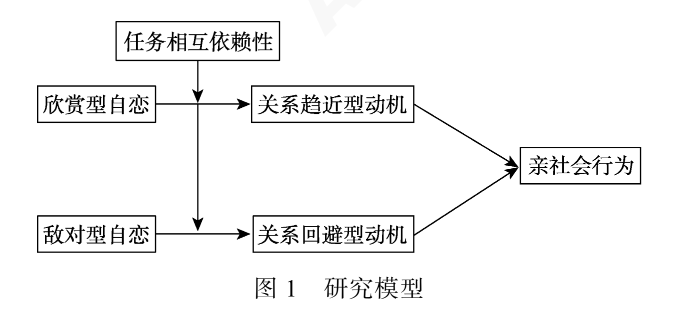


图 1　研究模型

1.1　自恋文献回顾与自恋双元理论

近年来, 自恋的研究受到了学者们的广泛关注(Twenge & Campbell, 2009), 主要集中在临床心理学、精神病学和社会人格心理学等领域(Cain et al., 2008; Campbell & Miller, 2011; Pincus & Lukowitsky, 2010)。其中, 临床心理学家将自恋看作是一种人格障碍(Pincus & Lukowitsky, 2010); 美国精神病学会出版的《精神障碍诊断与统计手册》中详细描述了自恋人格障碍(narcissistic personality disorder) 的主要特征 (American Psychiatric Association, 2013); 社会人格心理学家则普遍将自恋划分为浮夸型自恋(grandiose narcissism)和脆弱型自恋(vulnerable narcissism), 并且 Cain 等人(2008)提供了浮夸型自恋与脆弱型自恋区别的详细清单。

早期, 社会人格心理学家将浮夸型自恋与脆弱型自恋视为单一维度概念对其进行探讨。研究发现脆弱型自恋所表现出的种种消极特征, 使得其具有稳定的负面预测作用(Weiss & Miller, 2018)。但是对于浮夸型自恋的研究却存在着矛盾的结果, 比如浮夸型自恋者通常被描述为自信却又敌对, 想要寻求社会认可却又对他人不感兴趣, 迷人却又自私, 他们能在早期给同事和领导留下良好及深刻印象, 但是长期则会引发关系冲突和破裂(Back, 2018; Campbell & Campbell, 2009)。由此, 学者们开始将自恋研究的重心放到浮夸型自恋上, 并意识到浮夸型自恋并非是简单的单一维度, 其可能存在着截然不同却又密切相关的两种自恋类型。

基于浮夸型自恋的矛盾性质, Back 等人(2013)提出自恋双元理论模型, 将浮夸型自恋划分为欣赏型自恋和敌对型自恋。自恋双元理论认为自恋者的根本目标是维持浮夸的自我, 但是自恋者可以通过采取两种不同的途径来实现这一目标, 每一种途径都与一套独特的认知、动机和行为相关(Back et al., 2013; Manley et al., 2019)。其中, 欣赏型自恋描述了个体通过自我提升策略来维持浮夸自我的过程, 欣赏型自恋会触发积极认知、激活关系趋近型动机以及展现出魅力型行为, 进而导致积极的社会结果(例如, 提高受欢迎程度、得到赞扬以及获得社会资源及地位等) (Back et al., 2013; Helfrich & Dietl, 2019)。相比之下, 敌对型自恋描述了个体通过自我防御策略来维持浮夸的自我意识, 敌对型自恋预期期望的自我形象会受到威胁, 这会触发消极认知、激活关系回避型动机以及展现出自我保护的对抗性行为, 例如争夺霸权、贬低他人以及表现出侵略性行为, 进而导致消极的社会结果(例如, 不受欢迎、遭受批评以及关系破裂等) (Back et al., 2013; Grove et al., 2019)。

1.2　欣赏型自恋、敌对型自恋与亲社会行为

欣赏型自恋是指员工通过寻求社会钦佩来维持积极自我评价的一种自恋倾向(Back et al., 2013;

Back, 2018)，本研究推断其可能会增加员工的亲社会行为。首先，欣赏型自恋员工会采取自我提升策略，该策略可以概括为“向身边人展示自己的能力”以及“让别人欣赏自己”，具体表现为在人际交往过程中外向活泼、开放自信、热情助人等(Back et al., 2013; Fatfouta, 2017; Grove et al., 2019)。因此，欣赏型自恋员工会通过对他人展现亲社会行为以维持积极的自我意识。也有实证研究表明，欣赏型自恋员工拥有积极的认知与情感，他们更加愿意从事助人行为(Geukes et al., 2017; Lange et al., 2016)。

敌对型自恋是指员工通过避免社会失败来维持积极自我评价的一种自恋倾向(Back et al., 2013; Back, 2018)，本研究推断其可能会减少员工的亲社会行为。首先，敌对型自恋员工会采取自我防御策略，该策略可以概括为“要保护好自己免受伤害”以及“防止别人打倒自己”，具体表现为在人际交往过程中冷漠寡言、低责任心、冲动易怒等(Lange et al., 2016; Miller et al., 2016; Rogoza et al., 2016)。因此，敌对型自恋员工会展现出更多的敌对行为(比如:支配、贬低及攻击)以维持积极的自我意识，相应地也会减少亲社会行为。也有实证研究表明，敌对型自恋员工拥有消极的认知与情感，他们不愿意去从事助人行为(Back et al., 2013; Lange et al., 2016; Leckelt et al., 2015)。

H1a: 欣赏型自恋对亲社会行为呈显著的正向影响。

H1b: 敌对型自恋对亲社会行为呈显著的负向影响。

1.3 关系趋近型动机及关系回避型动机的中介作用

根据自恋双元理论，欣赏型自恋与敌对型自恋会触发个体内两种不同的动机过程，进而对后续亲社会行为产生不同影响(Back et al., 2013; Back, 2018)。由于欣赏型自恋员工追求自我提升并且想要获得别人的欣赏，这会直接触发其在与他人人际交往过程中的关系趋近型动机，即渴望靠近或者获得人际关系的强烈愿望(程浩 等, 2021; Back et al., 2013; Gable & Harmon-Jones, 2008; Morf & Rhodewalt, 2001)。而敌对型自恋员工展现自我防御并且想要保护自己免受伤害，这会直接触发其在与他人人际互动过程中的关系回避型动机，即想要回避或者逃离人际关系的强烈愿望(程浩 等, 2021; Back et al., 2013; Gable & Harmon-Jones, 2008; Morf & Rhodewalt, 2001)。

此外，关系趋近型动机及关系回避型动机会影响员工后续的行为表现(Elliot, 2008)。具体而言，关系趋近型动机会激励员工朝着获得人际关系的目标前行，具体表现为以友好、热情的态度对待他人，并且对他人展现出亲社会行为等(Tracy et al., 2011)。而关系回避型动机会激励员工朝着回避人际关系的目标前行，具体表现为以冷漠、防御的态度对待他人，并且拒绝向他人展现亲社会行为等(Elliot, 2008)。

H2a: 关系趋近型动机在欣赏型自恋与亲社会行为之间起中介作用。

H2b: 关系回避型动机在敌对型自恋与亲社会行为之间起中介作用。

1.4 任务相互依赖性的调节作用

Back (2018)基于人与情境交互视角对自恋双元理论进行补充，以回答何时会触发积极路径，何时又会触发消极路径(Back, 2018, p.312)，其中明确指出互动性情境因素是影响欣赏型自恋与敌对型自恋特质表达的关键因素。在人际互动过程中，任务相互依赖性作为一种重要的互动性情境因素(王端旭 等, 2017)，其程度的高低可以直接反映出个体与同事之间的互动状况(包括频率及程度等)。因此，本研究认为任务相互依赖性可能会在欣赏型自恋与敌对型自恋特质表达过程中发挥着调节作用。具体而言，特质激活理论强调只有当情境因素与个体特质相匹配时，个体特质会被激活进而展现相应行为(刘玉新 等, 2020; Tett & Guterman, 2000)。在高任务相互依赖性的情境下，个体需要与同事进行密切的沟通、协作和配合(van der Vegt & Janssen, 2003)。这种高互动性的情境正好与欣赏型自恋员工自我提升、渴望获得人际关系的预期相匹配以及与敌对型自恋员工自我防御、想要逃离人际关系的预期不匹配。因此在高任务相互依赖性情境下，欣赏型自恋特质会被激活，使其具有更高的关系趋近型动机，进而展现更多的亲社会行为；而敌对型自恋特质未被激活，该情境不会强化敌对型自恋对关系回避型动机和亲社会行为的影响。在低任务相互依赖性的情境下，个体无须与同事进行沟通、协作及配合(Sargent & Sue-Chan, 2001)。这种低互动性的情境正好与敌对型自恋员工预期相匹配，因此在低任务相互依赖性情境下，敌对型自恋特质会被激活，使其具有更高的关系回避型动机，进而展现更少的亲社会行为；而低互动性情境与欣赏型自恋员工的预期不匹配，因此欣赏型自恋特质未被激活，

该情境不会强化其对关系趋近型动机和亲社会行为的影响。

H3a: 任务相互依赖性正向调节欣赏型自恋与关系趋近型动机之间的关系, 任务相互依赖性高时两者关系得到增强。

H3b: 任务相互依赖性负向调节敌对型自恋与关系回避型动机之间的关系, 任务相互依赖性低时两者关系得到增强。

H4a: 任务相互依赖性正向调节关系趋近型动机的中介作用强度, 当任务相互依赖性高时中介作用得到增强。

H4b: 任务相互依赖性负向调节关系回避型动机的中介作用强度, 当任务相互依赖性低时中介作用得到增强。

2 研究方法

2.1 研究样本

本研究采用问卷调查法, 从湖北省 7 家中小型企业中收集了员工与同事二阶段的配对问卷, 涉及行业有制造业、信息技术业、材料业及建筑业。首先, 研究者借助个人关系联系企业负责人, 表明调研目的、调研形式以及研究数据用途等内容, 在获得企业负责人同意之后与企业人力资源部门取得联系, 说明调研方案、获取人员名单并沟通调研时间。其次, 研究者从获得的人员名单中随机筛选调研对象并进行编码, 其中筛选过程为:在 3~4 人构成的团队中随机选取 1 名调研对象, 在 5~6 人构成的团队中随机选取 2 名调研对象, 在 7~10 人构成的团队中随机选取 3 名调研对象。每位调研对象所匹配的同事由研究者随机进行指定, 如果在调研过程中所指定的同事不在企业, 则在现场随机邀请一位其他同事完成评价, 并且确保每位调研对象匹配的同事都不相同。最后, 研究团队采用现场发放并回收调查问卷的形式, 以确保调查问卷填写的规范性和完整性, 同时在填写问卷之前研究者告知每位被试员工此次调查的目的并强调了调研数据的保密性。此外, 为了尽可能减少共同方法偏差的影响, 本研究采用时间滞后的数据收集方法, 在两个时间点收集配对数据(Podsakoff et al., 2012)。具体而言, 在第一阶段, 收集了员工的人口统计学信息, 并让员工评价自身的欣赏型自恋、敌对型自恋及任务相互依赖性, 该阶段共发放 300 份问卷, 回收 278 份问卷。在第二阶段(大约一个月后), 让员工评价自身的关系趋近型动机与关系回避型动机, 以及邀请同事评价员工的亲社会行为, 该阶段共发放 278 份问卷, 回收 235 份问卷, 问卷回收有效率为 78.33%。在所有被调查的员工样本中, 男性占比 57.4%, 平均年龄 29.05 岁(SD = 6.59), 受教育程度以本科学历占比最高, 达到 49.4%。

2.2 研究工具

本研究所涉及的变量量表均采用发表在国际顶级期刊的成熟量表, 在英语专业人士和人力资源管理教授的辅助下, 严格按照“双盲翻译”的方法转换成中文。除控制变量外, 其余变量均采用李克特 7 点式量表法计分, 其中 1 表示完全不符合, 7 表示完全符合。

欣赏型自恋。采用 Back 等人(2013)开发的欣赏型自恋量表, 共计 9 个题项, 由员工进行自我报告。代表性题项为“我应该被视为一个伟大的人”。在本研究中, 欣赏型自恋量表的 Cronbach'α 值为 0.93。

敌对型自恋。采用 Back 等人(2013)开发的敌对型自恋量表, 共计 9 个题项, 由员工进行自我报告。代表性题项为“我认为其他大多数人都是失败者”。在本研究中, 敌对型自恋量表的 Cronbach'α 值为 0.89。

关系趋近型动机。采用 Ferris 等人(2013)开发的趋近动机量表, 并根据研究需要, 改编成关系趋近型动机, 共计 6 个题项, 由员工进行自我报告。代表性题项为“我的目标是在关系交往中充分发挥我的潜力”。在本研究中, 关系趋近型动机量表的 Cronbach'α 值为 0.90。

关系回避型动机。采用 Ferris 等人(2013)开发的回避动机量表, 并根据研究需要, 改编成关系回避型动机, 共计 6 个题项, 由员工进行自我报告。代表性题项为“我有时在关系交往中感到焦虑”。在本研究中, 关系回避型动机量表的 Cronbach'α 值为 0.95。

任务相互依赖性。采用 Bishop 和 Dow Scott (2000)开发的任务相互依赖性量表, 共计 4 个题项, 由员工进行自我报告。代表性题项为“我必须经常与同事合作”。在本研究中, 任务相互依赖性量表的 Cronbach'α 值为 0.94。

亲社会行为。采用 Grant 和 Sumanth (2009)开发的亲社会行为量表, 共计 5 个题项, 由同事对员工进行一对一评价。代表性题项为“他/她喜欢做能为其他人带来正面影响的事”。在本研究中, 亲社会行为量表的 Cronbach'α 值为 0.91。

控制变量。在过去的研究中, 一些人口统计学

变量和本研究中的因变量存在相关。因此，本研究控制了员工的性别、年龄及受教育程度。控制性别的原因在于，一项元分析结果显示男性比女性更乐于助人(Eagly & Crowley, 1986); 控制年龄的原因在于，随着年龄的增长，员工的亲社会行为会降低(丁凤琴, 陆朝晖, 2016); 控制教育程度的原因在于，研究表明教育程度较低的员工更加愿意从事亲社会行为(Piff et al., 2010)。其中，在性别方面，男性编码为“1”，女性编码为“0”; 在年龄方面，以“年”为单位进行计算; 在教育程度方面，初中及以下学历编码为“1”，高中或中专学历编码为“2”，大专学历编码为“3”，本科学历编码为“4”，研究生学历编码为“5”。此外，研究发现不同的行业类型会影响员工的亲社会行为程度(Miao et al., 2017)，因此本研究将行业类型(本研究样本共涉及四类行业：制造业、信息技术业、材料业及建筑业，创建了行业类型 1、行业类型 2 及行业类型 3 三个哑变量)作为控制变量进行了控制。

3 数据分析结果

3.1 验证性因子分析

在本研究中，由于个别变量的测量题项较多，考虑到模型中有大量需要估计的参数，可能会增加标准误(Little et al., 2002)。同时，由于研究更加关注的是被测变量之间的区分性，而不是变量内题项的内在相关性，于是从理论上讲，将题项进行打包处理(Item parcels)是恰当的(吴艳, 温忠麟, 2011)。因此，本研究将所有变量都进行打包处理，每个变量的测量题项采用随机打包法打成三个包。

数据打包完成后，本研究采用 Mplus 7.4 进行验证性因子分析以检验变量之间的区分效度，分析结果如表 1 所示。由表 1 可知，六因子模型拟合指标(χ^2 (120) = 374.99, CFI = 0.94, TLI = 0.92, RMSEA = 0.10, SRMR = 0.06)不仅达到了学界认可的标准(Schermelleh-Engel et al., 2003)，而且明显优于其他 5 个备选模型。由此说明，本研究所测量的 6 个主要变量具有良好的区分效度。

3.2 共同方法偏差检验

本研究采用以下两种方法对可能存在的共同方法偏差进行检验:首先，利用 SPSS 24.0 进行 Harman 单因子分析，根据 Podsakoff 等人(2003)的建议，单因子累计方差解释率低于 40%是可以接受的。本研究结果显示，第一个析出因子的累积方差解释率为 21.25%，未超过 40%。因此，初步认为本研究测量数据的共同方法偏差较小，不会导致数据结果的虚假相关。其次，在利用 Mplus 7.4 进行验证性因子分析之后，在六因子模型的基础之上加入了一个共同方法因子(汤丹丹, 温忠麟, 2020)。结果显示，加入共同方法因子后的七因子结构模型在 Mplus 7.4 软件无法拟合，也就意味着本研究的确不存在严重的共同方法偏差问题。

3.3 描述性统计与相关分析

采用 SPSS 24.0 对所涉及的变量进行描述性统计和相关性分析，各变量的均值和标准差以及变量之间的相关系数如表 2 所示。由表 2 可知，欣赏型自恋与亲社会行为呈显著正相关关系(r = 0.18, p < 0.01)，欣赏型自恋与关系趋近型动机呈显著正相关关系(r = 0.18, p < 0.01)，关系趋近型动机与亲社会行为呈显著正相关关系(r = 0.44, p < 0.01); 敌对型自恋与亲社会行为呈显著负相关关系(r = −0.20, p < 0.01)，敌对型自恋与关系回避型动机呈显著正相关关系(r = 0.20, p < 0.01)，关系回避型动机与亲社会行为呈显著负相关关系(r = −0.19, p < 0.01)。由此，初步验证本研究所提出的 H1a 与 H1b。

3.4 假设检验

本研究采用 Mplus 7.4 进行全模型路径分析以检验所有假设(Edwards & Lambert, 2007)，分析结果如图 2 所示。由图 2 可知，欣赏型自恋对亲社会

表 1 验证性因子分析结果

因素	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2/\Delta df$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
六因子模型(AN; RN; TI; APM; AVM; PSB)	374.99	120	3.13	/	0.94	0.92	0.10	0.06
五因子模型(AN+RN; TI; APM; AVM; PSB)	748.51	125	5.99	373.52(5)***	0.85	0.82	0.15	0.10
四因子模型(AN+RN; TI; APM+AVM; PSB)	1495.17	129	11.59	1120.19(9)***	0.67	0.61	0.21	0.15
三因子模型(AN+RN+TI; APM+AVM; PSB)	2252.12	132	17.06	1877.14(12)***	0.49	0.41	0.26	0.19
二因子模型(AN+RN+TI; APM+AVM+PSB)	2799.65	134	20.89	2424.66(14)***	0.36	0.26	0.29	0.20
单因子模型(AN+RN+TI+APM+AVM+PSB)	3573.91	135	26.47	3198.93(15)***	0.17	0.06	0.33	0.26

注: AN 表示欣赏型自恋, RN 表示敌对型自恋, TI 表示任务相互依赖性, APM 表示关系趋近型动机, AVM 表示关系回避型动机, PSB 表示亲社会行为; “+”表示 2 个因子合并为一个因子; ***表示 p < 0.001。

表 2　变量描述统计和相关分析结果

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 性别												
2. 年龄	0.31**											
3. 教育程度	−0.06	−0.29**										
4. 行业性质 1	−0.08	−0.01	−0.12									
5. 行业性质 2	0.03	0.01	0.06	−0.31**								
6. 行业性质 3	0.04	−0.02	0.07	−0.33**	−0.37**							
7. AN	−0.11	−0.27**	−0.19**	0.10	−0.03	−0.05						
8. RN	0.03	−0.06	−0.22**	0.04	−0.08	0.02	0.41**					
9. TI	0.04	0.07	0.17**	0.03	0.09	−0.11	−0.10	0.02				
10. APM	0.06	−0.19**	0.11	−0.09	0.07	−0.05	0.18**	0.03	−0.01			
11. AVM	0.06	−0.05	−0.11	0.10	−0.08	0.03	0.07	0.20**	0.04	−0.30**		
12. PSB	−0.07	−0.24**	0.21**	−0.12	0.11	−0.01	0.18**	−0.20**	−0.03	0.44**	−0.19**	
平均值	0.57	29.05	3.36	0.22	0.26	0.28	3.84	2.25	3.50	5.55	1.40	5.78
标准差	0.50	6.59	1.07	0.42	0.44	0.45	0.57	0.73	1.38	0.93	0.67	0.91

注: AN 表示欣赏型自恋, RN 表示敌对型自恋, TI 表示任务相互依赖性, APM 表示关系趋近型动机, AVM 表示关系回避型动机, PSB 表示亲社会行为; *表示 $p < 0.05$、**表示 $p < 0.01$; 采用双尾检验。

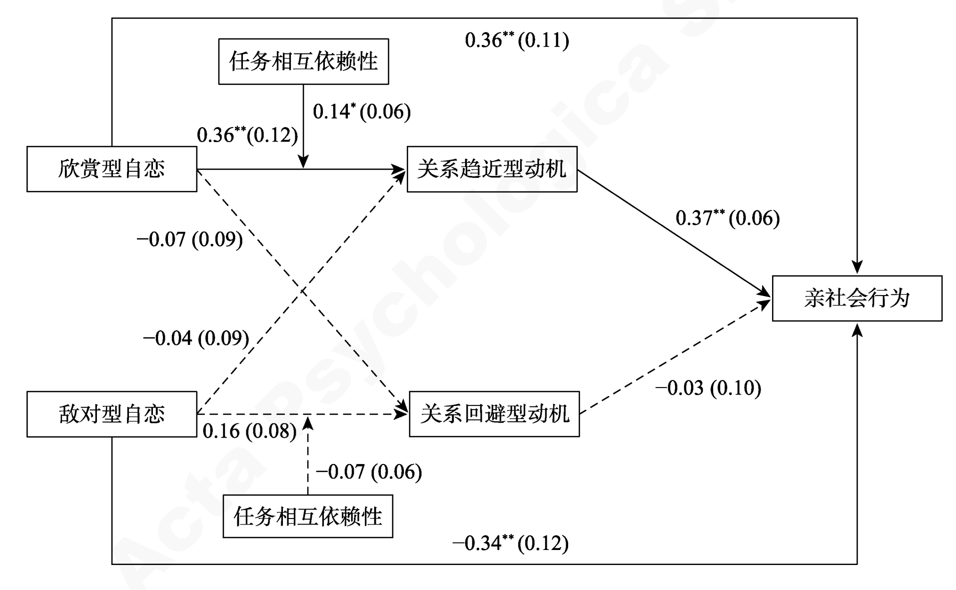


图 2　全模型路径分析结果

注: 报告为非标准化系数, 括号内为标准误; 实线表示路径系数显著, 虚线表示路径系数不显著。简洁起见, 控制变量路径系数已省略。*表示 $p < 0.05$、**表示 $p < 0.01$。

行为具有显著的正向影响(b = 0.36, SE = 0.11, p = 0.001), 敌对型自恋对亲社会行为具有显著的负向影响(b = −0.34, SE = 0.12, p = 0.005), H1a 和 H1b 得到了验证。同时, 欣赏型自恋对关系趋近型动机具有显著的正向影响(b = 0.36, SE = 0.12, p = 0.003), 关系趋近型动机对亲社会行为具有显著的正向影响(b = 0.37, SE = 0.06, p < 0.001), 并且欣赏型自恋通过关系趋近型动机对亲社会行为影响的间接效应值为 0.14, 标准误为 0.05, 95% CI 为[0.05, 0.24], 不包含 0, 表明中介效应显著, H2a 得到了验证。而敌对型自恋对关系回避型动机的影响不显著(b = 0.16, SE = 0.08, p = 0.058), 关系回避型动机对亲社会行为的影响不显著(b = −0.03, SE = 0.10, p = 0.792), 并且敌对型自恋通过关系回避型动机对亲社会行为的影响的间接效应值为−0.004, 标准误为 0.02, 95% CI 为[−0.05, 0.03], 包含 0, 表明关系回避型动机的中介效应不显著, H2b 没有得到验证。此外, 标准化处理后的欣赏型自恋与任务相互依赖

性的乘积项对关系趋近型动机具有显著的正向影响(b = 0.14, SE = 0.06, p = 0.022)，表明任务相互依赖性对欣赏型自恋与关系趋近型动机的调节作用存在，初步验证了 H3a。而标准化处理后的敌对型自恋与任务相互依赖性的乘积项对关系回避型动机没有显著的影响(b = −0.07, SE = 0.06, p = 0.261)，表明任务相互依赖性对敌对型自恋与关系回避型动机的调节作用不存在，H3b 没有得到验证。

为了能够更加清晰地表明任务相互依赖性在欣赏型自恋与关系趋近型动机之间的调节作用，根据 Aiken 和 West (1991)的建议，以均值加减一个标准差区分任务相互依赖性水平的高低，对交互作用的效果绘制效应图以具体分析，如图 3 所示。简单斜率检验结果表明，在任务相互依赖性较低的情境下，欣赏型自恋与关系趋近型动机的正向作用不显著(β = 0.06, p = 0.447)；在任务相互依赖性较高的情境下，欣赏型自恋与关系趋近型动机的正向作用较强(β = 0.34, p = 0.001)。基于此，H3a 得到了再次验证。

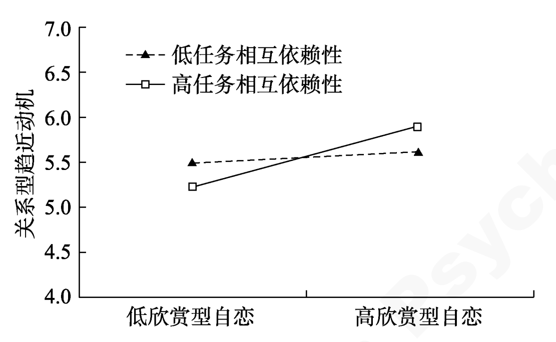


图 3　任务相互依赖性对欣赏型自恋与关系趋近型动机的调节作用图

此外，在全模型路径分析中，采用 Bootstrap 方法估算在任务相互依赖性高与低的情境下，欣赏型自恋通过关系趋近型动机对亲社会行为影响间接效应的置信区间，以及高与低情境下间接效应差异的置信区间，结果如表 3 所示。结果显示，在任务相互依赖性处于较低水平时，欣赏型自恋通过关系趋近型动机对亲社会行为的间接效应值为 0.06，标准误为 0.05，95% CI 为[−0.02, 0.16]，包含 0，表明间接效应不显著。在任务相互依赖性处于较高水平时，欣赏型自恋通过关系趋近型动机对亲社会行为的间接效应值为 0.21，标准误为 0.07，95% CI 为[0.08, 0.36]，不包含 0，表明间接效应显著。任务相互依赖性高低两个水平下的间接效应差值为 0.14，标准误为 0.07，95% CI 为[0.03, 0.30]，不包含 0，表明间接效应差异显著，H4a 得到了验证。此外，由于 H3b 提出的任务相互依赖性对敌对型自恋与关系回避型动机的调节作用没有得到验证，H4b 所提出的任务相互依赖性调节着敌对型自恋通过关系回避型动机对亲社会行为的假设也没有得到验证。

表 3　被调节的中介效应分析结果

任务相互依赖性	间接效应	标准误	间接效应的 95% CI	
低任务相互依赖性	0.06	0.05	−0.02	0.16
高任务相互依赖性	0.21	0.07	0.08	0.36
高与低条件下的间接效应差异	0.14	0.07	0.03	0.30

注：低任务相互依赖性是均值减 1 个标准差，高任务相互依赖性是均值加 1 个标准差。

4　研究结论与讨论

以往对于自恋话题的探讨过度集中于自恋型领导(李铭泽 等，2020；廖建桥 等，2016；廖书迪等，2016)。现如今个体自恋的现象越来越普遍，许多研究开始关注员工自恋(陈璐 等，2018；刘明伟等，2020；杨陈，张露，2021；Treadway et al., 2019; Zhou et al., 2020)。其中，许多学者考察员工自恋与亲社会行为的关系，但却存在着大量不一致的研究结论。为了解释以往研究中得到的矛盾结论，本研究通过整合自恋双元理论与特质激活理论，构建了欣赏型自恋、敌对型自恋与亲社会行为之间的关系，并探讨了员工关系趋近型动机和关系回避型动机的中介作用以及任务相互依赖性的调节作用。通过对 235 份员工−同事二阶段配对数据分析发现，欣赏型自恋的员工会参加更多的亲社会行为，而敌对型自恋的员工更少投入亲社会行为，此外，欣赏型自恋可以通过关系趋近型动机进而对亲社会行为产生积极的影响，而敌对型自恋通过关系回避型动机对亲社会行为的影响不显著。对于关系回避型动机的中介效应不显著，其中可能的原因是本研究样本中员工与同事之间的任务相互依赖性平均水平较低，使得敌对型自恋者不会与同事进行过多的人际互动，由此导致敌对型自恋对关系回避型动机影响不显著；并且，关系回避型动机可能对防御型行为的预测作用更加明显，而对于亲社会行为不太敏感。此外，任务相互依赖性不仅正向调节着欣赏型自恋与关系趋近型动机的直接效应，而且正向调节着欣赏型自恋通过关系趋近型动机对亲社会行为影响的间接效应。但是任务相互依赖性对于敌对型

自恋与关系回避型动机的直接效应以及敌对型自恋通过关系回避型动机对亲社会行为影响间接效应的调节作用不显著。

4.1　理论意义

第一，本研究探讨欣赏型自恋、敌对型自恋与员工亲社会行为关系的双刃剑效应，以期解释以往对于员工自恋特质与亲社会行为研究结论矛盾的原因。众多学者探讨了员工自恋与其亲社会行为之间的关系，然而却得出了不一致的研究结论。部分学者认为自恋者的同理心较低(Hepper et al., 2014; Watson et al., 1984)，而同理心又是亲社会行为的关键预测因子(丁凤琴, 陆朝晖, 2016; Batson, 2011)，这也就暗示着他们基本上不愿从事亲社会行为。然而，也有部分学者坚称员工亲社会行为的动机有很多，即包括利己的也包括利他的(Batson, 2011; Batson & Powell, 2003)。因此，这些学者认为自恋者也有可能会策略性地进行亲社会行为，例如，为了提高他们的声望或得到一些回报进而表现出亲社会行为(Konrath et al., 2016; Konrath & Tian, 2018)。针对这些不一致的研究假设和研究结论，本研究基于 Back 等人(2013)提出的自恋特质是兼具积极与消极于一体的双维度概念，将自恋分为欣赏型自恋与敌对型自恋两个维度，探讨其与亲社会行为之间的关系。本研究发现欣赏型自恋对亲社会行为具有显著正向影响，而敌对型自恋对亲社会行为具有显著的负向影响，为以往关于员工自恋与亲社会行为不一致的研究结论提供了解释的新思路。

第二，本研究基于自恋双元理论尝试揭示欣赏型自恋、敌对型自恋对员工亲社会行为的作用机理。本研究发现欣赏型自恋可以通过关系趋近型动机对亲社会行为产生积极的影响，但敌对型自恋通过关系回避型动机对亲社会行为的消极影响不显著，该研究结果部分证明了自恋双元理论的合理性。此外，该结论或许可以给予学术界其他方面的启示，例如考察欣赏型自恋与敌对型自恋的独特影响。Back 等人(2013)基于自恋双元理论提出欣赏型自恋与敌对型自恋的概念，此后的研究也一直遵循该框架，将欣赏型自恋与敌对型自恋同时纳入研究当中，探讨两者对某一工作行为或绩效的双刃剑效应(Back et al., 2018; Benson et al., 2019; Cheshure et al., 2020; Fatfouta et al., 2015; Grove et al., 2019; Helfrich & Dietl, 2019; Manley et al., 2020)，并且学者发现欣赏型自恋对积极工作行为的预测作用更强，而敌对型自恋对消极工作行为的预测更强。但是，最新研究已经开始尝试独立探讨敌对型自恋的影响效果(Fehn & Schütz, 2021)。未来研究可以不用过分束缚于自恋双元理论的框架，可以尝试独立考察欣赏型自恋或敌对型自恋的影响效应、作用机制以及边界条件，构建欣赏型自恋与敌对型自恋独特的理论框架，以帮助学者更加清晰地了解欣赏型自恋与敌对型自恋这两种自恋维度的独特价值。

第三，本研究通过整合特质激活理论考察组织中的情境因素(任务相互依赖性)在欣赏型自恋、敌对型自恋与员工亲社会行为之间可能发挥的重要作用，便于组织管理者更加深刻理解欣赏型自恋与敌对型自恋的作用情境。以往对于员工自恋影响效应的研究中较少考察任务相互依赖性这一情境因素的作用。根据特质激活理论，只有当情境因素与个体特质相匹配时，个体特质才会被激活进而展现相应行为(刘玉新 等，2020; Tett & Guterman, 2000)。因此，任务相互依赖性所反映的高互动性的情境符合欣赏型自恋员工自我提升、渴望获得人际关系的预期，进而使得员工具有更高的关系趋近型动机，展现更多的亲社会行为。然而，任务相互依赖性对于敌对型自恋与关系回避型动机的调节作用不存在，这反映出任务相互依赖性这种互动性情境与敌对型自恋员工自我防御、想要逃离人际关系的预期不符。这意味着本研究所提的任务相互依赖性这种情境因素并不能很好地“限制”敌对型自恋的消极影响，因此未来研究亟需探讨其他可能影响敌对型自恋作用效果的边界条件，以帮助学者增加对敌对型自恋影响边界的认识以及帮助管理实践者知晓如何管理敌对型自恋员工。

4.2　实践启示

首先，可以帮助组织清晰地认识到自恋者并非总是对组织有害的，组织应该要辩证看待自恋并合理利用自恋者的积极影响效应。以往对于自恋者大多都关注于其“傲慢、自大，缺乏同理心”等敌对型自恋特征，却忽视了“自信、果敢，有魅力”等欣赏型自恋特征，导致组织中成员普遍排斥自恋的员工。通过本研究，组织应该正确认识自恋者的双元特征，要尽可能发挥欣赏型自恋者的积极作用以及规避敌对型自恋者的消极影响。因此，组织在招聘、选拔以及任用组织成员时，通过进行人格测试，尽可能地选择具有欣赏型自恋特征的员工，减少敌对型自恋员工进入组织破坏良好工作氛围。

其次，组织可以通过安排相互依赖的工作任务来强化自恋员工积极影响效应的表达。本研究发现，

在任务相互依赖性较高的工作环境中，欣赏型自恋者会有较高的关系趋近型动机，进而会表现出更多的亲社会行为。因此，组织需要在工作任务安排中提高员工之间的相互依赖性，增强员工之间的互帮互助和长期合作的意识。领导者可以通过重新规划工作任务与工作安排，以达到员工之间完成任务需要相互依赖的目的，进而有助于提升自恋者的关系趋近型动机，增加自恋者与其他成员的人际关系互动，最终会使得自恋者表现出更多的亲社会行为。

最后，组织可以通过同时实施“软文化”和“硬政策”来抑制自恋员工消极影响效应的表达。一方面，组织要积极弘扬团结合作的组织文化，营造互帮互助，团结有爱的工作氛围，以强化欣赏型自恋者的关系趋近型动机，进而增加员工的亲社会行为，并弱化敌对型自恋者在与组织其他成员人际交往过程中的消极影响。另一方面，组织可以将同事之间的互助行为纳入考核指标，通过制定相应规章制度来要求员工在能力范围、时间允许的情况下积极主动地去帮助同事，以缓解自恋员工仅仅关注自我、对他人缺乏同理心的情况。

4.3 研究局限与未来研究展望

第一，样本分布情况。本研究的数据样本全部来自于湖北省内的多家中小型企业，样本来源较为集中。虽然可以很好地提高内部效度，但也不可避免地存在一定的局限，未来可以扩大采样范围，以提高研究结论的外部效度。第二，其他中介机制。尽管本研究发现了员工敌对型自恋与亲社会行为之间存在着显著的负向影响，但是预期的员工关系回避型动机在敌对型自恋与亲社会行为关系之间的中介作用是不显著的。这就说明，员工敌对型自恋与亲社会行为之间必定存在着其他的作用机制，如敌对型自恋可能会增加员工的消极情感或降低员工的积极情感进而减少员工的亲社会行为(Lannin et al., 2014; Sauls & Zeigler-Hill, 2020)。未来研究可以继续探讨敌对型自恋与员工亲社会行为之间的作用机制。第三，其他边界条件。本研究只考虑了组织中的任务特征(任务相互依赖性)的调节作用，未来研究亟需进一步丰富自恋特质与亲社会行为之间的边界条件。尤其是在我国文化情境下备受推崇与赞扬的谦逊品质以及集体主义文化价值观。谦逊作为中华民族的传统美德，一直受到推崇与赞扬，如《尚书》中的“满招损、谦受益”以及《易经》中“劳谦君子，有终吉”，这些名言都强调着个体要更多地展现谦逊。Owens 等人(2015)发现谦逊特质有助于平衡(counterbalance)自恋特质的负面影响。此外，由于我国文化价值观以集体主义为主，而过去研究中发现集体主义文化对于自恋的表达可能存在抑制作用(Foster et al., 2003)，未来研究也可以尝试探讨组织集体主义文化在自恋特质与亲社会行为之间的作用(李铭泽 等, 2017)。第四，本研究仍然遵循自恋双元理论探讨欣赏型自恋及敌对型自恋对亲社会行为的影响，但是新近研究已经开始独立考察敌对型自恋的影响效应(Fehn & Schütz, 2021)。因此，本研究在 Fehn 和 Schütz (2021)的基础之上，再次呼吁并鼓励未来研究可以独立考察欣赏型自恋或敌对型自恋的影响效应、作用机制及边界条件，以挖掘欣赏型自恋或敌对型自恋两个维度独特的价值。

参 考 文 献

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications, Inc.

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.

Back, M. D. (2018). The narcissistic admiration and rivalry concept. In A. D. Hermann, A. B. Brunell, & J. D. Foster (Eds.), *The handbook of trait narcissism: Key advances, research methods, and controversies* (pp. 57−67). New York, NY: Springer.

Back, M. D., Küfner, A. C., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 105*(6), 1013−1037.

Back, M. D., Küfner, A. C. P., & Leckelt, M. (2018). Early impressions of grandiose narcissists: A dual-pathway perspective. In A. D. Hermann, A. B. Brunell, & J. D. Foster (Eds.), *The handbook of trait narcissism: Key advances, research methods, and controversies* (pp. 309−316). New York, NY: Springer.

Batson, C. D. (2011). *Altruism in humans*. New York: Oxford University Press.

Batson, C. D., & Powell, A. A. (2003). Altruism and prosocial behavior. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Handbook of psychology: Personality and social psychology, Vol. 5,* (pp. 463−484). John Wiley & Sons, Inc.

Benson, A. J., Jeschke, J., Jordan, C. H., Bruner, M. W., & Arnocky, S. (2019). Will they stay or will they go? Narcissistic admiration and rivalry predict ingroup affiliation and devaluation. *Journal of Personality, 87*(4), 871−888.

Bishop, J. W., & Scott, K. D. (2000). An examination of organizational and team commitment in a self-directed team environment. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 439−450.

Cain, N. M., Pincus, A. L., & Ansell, E. B. (2008). Narcissism at the crossroads: Phenotypic description of pathological narcissism across clinical theory, social/personality psychology, and psychiatric diagnosis. *Clinical Psychology*

Review, 28(4), 638−656.

Campbell, W. K., & Campbell, S. M. (2009). On the self-regulatory dynamics created by the peculiar benefits and costs of narcissism: A contextual reinforcement model and examination of leadership. *Self and Identity, 8*(2-3), 214−232.

Campbell, W. K., & Miller, J. D. (2011). *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Chen, L., Qu, X., & Yang, B. Y. (2018). Are narcissistic subordinates more silent? Exploring the destructive effect of narcissistic leadership on subordinate job performance. *Forecasting, 37*(2), 9−14+21.

[陈璐，瞿鑫，杨百寅. (2018). 自恋的下属更沉默?自恋领导对下属工作绩效的破坏性效应研究. *预测, 37*(2), 9−14+21.]

Cheng, H., Zhang, Y. L., Yao, X., Zhang, X. K. (2021). The relationship between narcissism and BIS/BAS: A meta-analysis. *Advances in Psychological Science, 29*(10), 1796−1807.

[程浩，张亚利，姚雪，张向葵. (2021). 自恋与行为抑制/激活系统的关系：元分析. *心理科学进展, 29*(10), 1796−1807.]

Cheshure, A., Zeigler-Hill, V., Sauls, D., Vrabel, J. K., & Lehtman, M. J. (2020). Narcissism and emotion dysregulation: Narcissistic admiration and narcissistic rivalry have divergent associations with emotion regulation difficulties. *Personality and Individual Differences, 154*, 109679.

Ding, F. Q., & Lu, Z. H. (2016). Association between empathy and prosocial behavior: A systematic review and meta-analysis. *Advances in Psychological Science, 24*(8), 1159−1174.

[丁凤琴，陆朝晖. (2016). 共情与亲社会行为关系的元分析. *心理科学进展, 24*(8), 1159−1174.]

Ding, R. Y., Zhou, H., Zhang, B., & Chen. X. (2016). Narcissism and adolescents' prosocial behaviors: The role of public and private situations. *Acta Psychologica Sinica, 48*(8), 981−988.

[丁如一，周晖，张豹，陈晓. (2016). 自恋与青少年亲社会行为之间的关系. *心理学报, 48*(8), 981−988.]

Eagly, A. H., & Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior: A meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin, 100*(3), 283−308.

Edwards, J. R., & Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: A general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological Methods, 12*(1), 1−22.

Elliot, A. J. (2008). Approach and avoidance motivation. In A. J. Elliot (Ed.), *Handbook of approach and avoidance motivation* (pp. 3−14). Psychology Press.

Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(1), 11−17.

Fatfouta, R. (2017). To be alone or not to be alone? Facets of narcissism and preference for solitude. *Personality and Individual Differences, 114*, 1−4.

Fatfouta, R., Gerlach, T. M., Schröder-Abé, M., & Merkl, A. (2015). Narcissism and lack of interpersonal forgiveness: The mediating role of state anger, state rumination, and state empathy. *Personality and Individual Differences, 75*, 36−40.

Fehn, T., & Schütz, A. (2021). What you get is what you see: Other-rated but not self-rated leaders' narcissistic rivalry affects followers negatively. *Journal of Business Ethics, 174*(3), 549−566.

Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., Chang, C. H. D., & Tan, J. A. (2013). When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 342−353.

Foster, J. D., Campbell, W. K., & Twenge, J. M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality, 37*(6), 469−486.

Gable, P. A., & Harmon-Jones, E. (2008). Approach-motivated positive affect reduces breadth of attention. *Psychological Science, 19*(5), 476−482.

Geukes, K., Nestler, S., Hutteman, R., Dufner, M., Küfner, A. C. P., Egloff, B., … Back, M. D. (2017). Puffed-up but shaky selves: State self-esteem level and variability in narcissists. *Journal of Personality and Social Psychology, 112*(5), 769−786.

Grant, A. M., & Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology, 94*(4), 927−944.

Grove, J. L., Smith, T. W., Girard, J. M., & Wright, A. G. (2019). Narcissistic admiration and rivalry: An interpersonal approach to construct validation. *Journal of Personality Disorders, 33*(6), 751−775.

He, N., & Zhu, Y. L. (2016). Self-love and other-love: Research on the relationships among narcissism, empathy and implicit altruism. *Acta Psychologica Sinica, 48*(2), 199−210.

[何宁，朱云莉. (2016). 自爱与他爱：自恋、共情与内隐利他的关系. *心理学报, 48*(2), 199−210.]

Helfrich, H., & Dietl, E. (2019). Is employee narcissism always toxic?−The role of narcissistic admiration, rivalry and leaders' implicit followership theories for employee voice. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(2), 259−271.

Hepper, E. G., Hart, C. M., & Sedikides, C. (2014). Moving Narcissus: Can narcissists be empathic? *Personality and Social Psychology Bulletin, 40*(9), 1079−1091.

Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 762−775.

Kauten, R., & Barry, C. T. (2014). Do you think I'm as kind as I do? The relation of adolescent narcissism with self-and peer-perceptions of prosocial and aggressive behavior. *Personality and Individual Differences, 61-62*, 69−73.

Kauten, R. L., & Barry, C. T. (2016). Adolescent narcissism and its association with different indices of prosocial behavior. *Journal of Research in Personality, 60*, 36−45.

Konrath, S., Ho, M. H., & Zarins, S. (2016). The strategic helper: Narcissism and prosocial motives and behaviors. *Current Psychology, 35*(2), 182−194.

Konrath, S., & Tian, Y. (2018). Narcissism and prosocial behavior. In A. D. Hermann, A. B. Brunell, & J. D. Foster (Eds.), *The handbook of trait narcissism: Key advances, research methods, and controversies* (pp. 371−378). New York, NY: Springer.

Lange, J., Crusius, J., & Hagemeyer, B. (2016). The evil queen's dilemma: Linking narcissistic admiration and rivalry to benign and malicious envy. *European Journal of*

Personality, 30(2), 168−188.
Lannin, D. G., Guyll, M., Krizan, Z., Madon, S., & Cornish, M. (2014). When are grandiose and vulnerable narcissists least helpful? *Personality and Individual Differences, 56*, 127−132.
Leckelt, M., Küfner, A. C. P., Nestler, S., & Back, M. D. (2015). Behavioral processes underlying the decline of narcissists' popularity over time. *Journal of Personality and Social Psychology, 109*(5), 856−871.
Li, M. Z., Liu, W. X., & Zhou, K. (2017). Does narcissistic leadership evoke workplace deviance? ——An explanation from moral disengagement and deontic justice theory. *Human Resources Development of China*, (4), 76−83.
[李铭泽, 刘文兴, 周空. (2017). 自恋型领导会诱发工作场所越轨行为吗?——来自道德推脱和道义不公平理论的解释. *中国人力资源开发*, (4), 76−83.]
Li, M. Z., Ye, H. L., & Zhang, G. L. (2020). The influence mechanism of narcissistic leadership on the formation process of team creativity: A multi-perspective study. *Advances in Psychological Science, 28*(9), 1437−1453.
[李铭泽, 叶慧莉, 张光磊. (2020). 自恋型领导对团队创造力形成过程的多视角研究. *心理科学进展, 28*(9), 1437−1453.]
Liao, J. Q., Shaw, K. H., & Tian, T. (2016). Narcissistic leadership: The formation, function and management strategies. *Management Review, 28*(6), 131−139.
[廖建桥, 邵康华, 田婷. (2016). 自恋型领导的形成、作用及管理对策. *管理评论, 28*(6), 131−139.]
Liao, S. D., Liu, W. X., & Liao, J. Q. (2016). Research the impact of leader narcissism on employee silence behavior. *Industrial Engineering and Management, 21*(6), 130−137.
[廖书迪, 刘文兴, 廖建桥. (2016). 自恋型领导对员工沉默行为的影响研究. *工业工程与管理, 21*(6), 130−137.]
Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9*(2), 151−173.
Liu, M. W., Wang, H. Y., & Li, M. Z. (2020). Does self-righteous promote taking the initiative to change? Research on the relationship between employee narcissism and taking charge behavior. *Human Resources Development of China*, 37(2), 21−33.
[刘明伟, 王华英, 李铭泽. (2020). 自以为是所以主动改变? 员工自恋与主动变革行为的关系研究. *中国人力资源开发, 37*(2), 21−33.]
Liu, Y. P., Li, S. S., He, Y., Wang, D. D., & Yang, B. (2021). Eliminating threat or venting rage? The relationship between narcissism and aggression in violent offenders. *Acta Psychologica Sinica, 53*(3), 244−258.
[刘宇平, 李姗姗, 何赟, 王豆豆, 杨波. (2021). 消除威胁或无能狂怒? 自恋对暴力犯攻击的影响机制. *心理学报, 53*(3), 244−258.]
Liu, Y. X., Chen, C., Zhu, N., Zhang, J. W., & Wang, S. (2020). How does "one takes on the attributes of one's associates"? The past, present, and future of Trait Activation Theory. *Advances in Psychological Science, 28*(1), 161−177.
[刘玉新, 陈晨, 朱楠, 张建卫, 王帅. (2020). 何以近朱者赤、近墨者黑? 特质激活理论的缘起、现状和未来. *心理科学进展, 28*(1), 161−177.]
Manley, H., Jarukasemthawee, S., & Pisitsungkagarn, K. (2019). The effect of narcissistic admiration and rivalry on mental toughness. *Personality and Individual Differences, 148*, 1−6.
Manley, H., Paisarnsrisomsuk, N., & Roberts, R. (2020). The effect of narcissistic admiration and rivalry on speaking performance. *Personality and Individual Differences, 154*, 109624.
Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences, 116*, 144−156.
Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing clinical and social‐personality conceptualizations of narcissism. *Journal of Personality, 76*(3), 449−476.
Miller, J. D., Lynam, D. R., McCain, J. L., Few, L. R., Crego, C., Widiger, T. A., & Campbell, W. K. (2016). Thinking structurally about narcissism: An examination of the Five-Factor Narcissism Inventory and its components. *Journal of Personality Disorders, 30*(1), 1−18.
Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry, 12*(4), 177−196.
Owens, B. P., Wallace, A. S., & Waldman, D. A. (2015). Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1203−1213.
Piff, P. K., Kraus, M. W., Côté, S., Cheng, B. H., & Keltner, D. (2010). Having less, giving more: The influence of social class on prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 99*(5), 771−784.
Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology, 6*, 421−446.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879−903.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology, 63*, 539−569.
Qureshi, S. U., Ashfaq, J., ul Hassan, M., & Imdadullah, M. (2015). Impact of extroversion and narcissism on in role and extra role performance: Moderating role of impression management motives. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences(PJCSS), 9*(1), 96−119.
Rogoza, R., Wyszyńska, P., Maćkiewicz, M., & Cieciuch, J. (2016). Differentiation of the two narcissistic faces in their relations to personality traits and basic values. *Personality and Individual Differences, 95*, 85−88.
Sargent, L. D., & Sue-Chan, C. (2001). Does diversity affect group efficacy? The intervening role of cohesion and task interdependence. *Small Group Research, 32*(4), 426−450.
Sauls, D., & Zeigler-Hill, V. (2020). Basic emotional systems and narcissistic personality features: What is the emotional core of narcissism? *Personality and Individual Differences, 162*, 110032.
Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23−74.
Tang, D. D., & Wen, Z. L. (2020). Statistical approaches for testing common method bias: Problems and suggestions. *Journal of Psychological Science, 43*(1), 215−223.
[汤丹丹, 温忠麟. (2020). 共同方法偏差检验: 问题与建议. *心理科学, 43*(1), 215−223.]
Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied*

Psychology, 88(3), 500−517.

Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality, 34*(4), 397−423.

Tett, R. P., Simonet, D. V., Walser, B., & Brown, C. (2013). Trait activation theory: Applications, developments, and implications for person-workplace fit. In N. D. Christiansen & R. P. Tett (Eds.), *Handbook of personality at work* (pp. 71−100). New York, NY: Routledge.

Tracy, J. L., Cheng, J. T., Martens, J. P., & Robins, R. W. (2011). The emotional dynamics of narcissism: Inflated by pride, deflated by shame. In W. K. Campbell & J. D. Miller (Eds.), *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments* (pp. 330−343). John Wiley & Sons, Inc.

Treadway, D. C., Yang, J., Bentley, J. R., Williams, L. V., & Reeves, M. (2019). The impact of follower narcissism and LMX perceptions on feeling envied and job performance. *The International Journal of Human Resource Management, 30*(7), 1181−1202.

Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement*. Free Press.

Twenge, J. M., & Foster, J. D. (2010). Birth cohort increases in narcissistic personality traits among American college students, 1982−2009. *Social Psychological and Personality Science, 1*(1), 99−106.

van der Vegt, G. S., & Janssen, O. (2003). Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management, 29*(5), 729−751.

van der Vegt, G. S., van de Vliert, E., & Oosterhof, A. (2003). Informational dissimilarity and organizational citizenship behavior: The role of intrateam interdependence and team identification. *Academy of Management Journal, 46*(6), 715−727.

Wang, D. X., Zeng, K. & Zheng, X. W. (2017). How employee's unethical behavior leads to coworker-initiated aggression: The perspective of deontic justice. *Acta Psychologica Sinica, 49*(6), 829−840.

[王端旭, 曾恺, 郑显伟. (2017). 员工非伦理行为如何招致同事攻击: 道义公正视角. *心理学报, 49*(6), 829−840.]

Wang, M. Y., Wang, Z. H., Zhang, W. J., & Yin, Z. Z. (2018). Narcissism and pro-social behavior of college students: The mediate effect of the cognitive empathy. *China Journal of Health Psychology, 26*(3), 430−433.

[王梦云, 王志浩, 张文杰, 尹忠泽. (2018). 自恋与亲社会行为之间的关系: 认知移情的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 26(3), 430−433.]

Watson, P. J., Grisham, S. O., Trotter, M. V., & Biderman, M. D. (1984). Narcissism and empathy: Validity evidence for the narcissistic personality inventory. *Journal of Personality Assessment, 48*(3), 301−305.

Weiss, B., & Miller, J. D. (2018). Distinguishing between grandiose narcissism, vulnerable narcissism, and narcissistic personality disorder. In A. D. Hermann, A. B. Brunell, & J. D. Foster (Eds.), *The handbook of trait narcissism: Key advances, research methods, and controversies* (pp. 3−13). New York, NY: Springer.

Wu. Y., & Wen, Z. L. (2011). Item parceling strategies in structural equation modeling. *Advances in Psychological Science, 19*(12), 1859−1867.

[吴艳, 温忠麟. (2011). 结构方程建模中的题目打包策略. *心理科学进展, 19*(12), 1859−1867.]

Yang, C., & Zhang, L. (2021). The double-edged sword effect of employee narcissism on knowledge hiding. *Management Review, 33*(3), 192−201.

[杨陈, 张露. (2021). 员工自恋对知识隐藏的双刃剑效应. *管理评论, 33*(3), 192−201.]

Zhou, H., Zhou, H., & Zhang, B. (2010). Relationships among narcissism, empathy, and prosocial behaviours. *Chinese Journal of Clinical Psychology, 18*(2), 228−231.

[周晖, 周晖, 张豹. (2010). 自恋与共情及亲社会行为的关系. *中国临床心理学杂志, 18*(2), 228−231.]

Zhou, K., Liu, W., Li, M., Cheng, Z., & Hu, X. (2020). The relationship between narcissism and taking charge: The role of energy at work and hierarchical level. *Psychological Reports, 123*(2), 472−487.

Indulge in self-admiration or offer help to others? The influence of employee narcissism on prosocial behavior

LIU WenXing[1], ZHU YangHao[1], BAI Yang[2], WANG HaiJiang[3], HAN Yi[1]

([1] *School of Business Administration, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan* 430073, *China*)

([2] *Guanghua School of Management, Peking University, Beijing* 100080, *China*)

([3] *School of Management, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan* 430074, *China*)

Abstract

Narcissism is a personality trait characterized by an inflated self-image, a strong sense of psychological superiority and entitlement, and a low level of empathy. As narcissism has a substantial impact on employees' work quality, happiness, satisfaction, and interpersonal relationships, employee narcissism has become an important topic of research among scholars and management practitioners, who have called for further research on the behavior of narcissistic employees in the process of interpersonal interaction. However, research on the impact of employee narcissism on prosocial behavior has reached inconsistent conclusions; thus, the mechanisms by which employee narcissism affects prosocial behavior need to be further explored. To fill this

theoretical gap, we drew on the Narcissistic Admiration and Rivalry Concept (NARC), and hypothesized that employees' narcissistic admiration has a positive impact on prosocial behavior via relational approach motivation and that narcissistic rivalry has a negative impact on prosocial behavior via relational avoidance motivation. We further expected task interdependence, as an important situational factor, to directly influence employees' expression of different narcissistic traits and motivation and their subsequent prosocial behavior.

We tested these hypotheses in a field sample of 235 employee−colleague dyads using a time-lag research design. The data were collected by administering the Narcissistic Admiration and Rivalry Scale, the Approach and Avoidance Scale, the Task Interdependence Scale, and the Prosocial Behavior Scale. At Time 1, we collected the employees' demographic variables (gender, age, and educational background) and asked them to rate their narcissistic admiration, narcissistic rivalry, and task interdependence. At Time 2 (approximately one month after Time 1), the employees rated their relational approach motivation and relational avoidance motivation, and their colleagues were asked to rate these employees' prosocial behavior. We applied confirmatory factor analysis, descriptive statistics and correlation analysis, path analysis, and bootstrap methods using SPSS 24.0 and Mplus 7.4 to analyze the data from the 235 employee−colleague pairs.

Confirmatory factor analysis was performed to examine the discriminant validity of the key variables (i.e., narcissistic admiration, narcissistic rivalry, task interdependence, relational approach motivation, relational avoidance motivation, and prosocial behavior), and the results confirmed discriminant validity. Next, we used path and bootstrap analyses to test the hypotheses. The results were as follows: (1) narcissistic admiration had a significant positive impact on employees' prosocial behavior; (2) narcissistic rivalry had a significant negative impact on employees' prosocial behavior; (3) relational approach motivation mediated the relationship between narcissistic admiration and prosocial behavior, however, relational avoidance motivation didn't mediate the relationship between narcissistic rivalry and prosocial behavior; and (4) task interdependence played a moderating role in the relationship between narcissistic admiration and relational approach motivation and further moderated the indirect effect of narcissistic admiration on employees' prosocial behavior via relational approach motivation.

This study makes several contributions to the literature on narcissism. First, it explores the double-edged effects of narcissistic admiration and narcissistic rivalry on employees' prosocial behavior, thereby helping scholars better understand these traits. It also explains the inconsistent results of previous studies on the relationship between employee narcissism and prosocial behavior. Second, based on the concepts of narcissistic admiration and narcissistic rivalry, this study explores the mechanisms of both traits on employees' prosocial behavior. Although the mediating role of relational avoidance motivation was not significant, this gives us another important insight that future researches can try to independently examine the influence effects, mechanisms, and boundary conditions of narcissistic admiration and narcissistic rivalry without being overly tied to the NARC framework. Third, by integrating trait activation theory, this study investigates the important role of a situational factor (i.e., task interdependence) in the relationships between narcissistic admiration, narcissistic rivalry, and employees' prosocial behavior, which can help organizational managers better understand the roles of narcissistic admiration and narcissistic rivalry.

Key words narcissistic admiration, narcissistic rivalry, relational approach motivation, relational avoidance motivation, prosocial behavior, task interdependence